

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ
ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
В СОВРЕМЕННЫЙ ПЕРИОД

Издательство Томского университета
Томск - 1981

О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ ФОРМЫ МЕР ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

В.А.Уткин

1. Общие организационно-правовые формы мер воспитательного воздействия /труда, обучения и т.д./ раскрываются через посредство общих /прежде всего конституционных/ прав и обязанностей советских граждан, государственных органов, общественных организаций, трудовых коллективов. Специфические организационно-правовые формы воспитательной работы с осужденными нередко обуславливаются особенностями воспитательного процесса, порядком и условиями исполнения уголовного наказания.
 2. Специфика организационно-правовых форм воспитательных мер проявляется в том, что правовыми нормами специально закрепляется цель перевоспитания осужденных; определяются органы и лица, ответственные за организацию и проведение воспитательной работы; в ряде случаев устанавливаются конкретные права и обязанности этих органов /лиц, общественных организаций, трудовых коллективов/ и осужденных; сроки воспитательной работы; особые формы контроля, меры воздействия на осужденных. Могут быть предусмотрены специфические организационно-правовые формы привлечения осужденных к воспитательным мероприятиям. Покажем это на примере привлечения к труду.
 3. Все советские граждане имеют право на труд /ст.40 Конституции СССР/. Согласно ст. 60 Конституции каждый трудоспособный гражданин обязан избрать сферу общественно полезной деятельности и добросовестно трудиться. Эта общая обязанность гражданина предполагает его право самостоятельно избрать место работы /и покинуть его в установленном законом порядке/, обязанность государства обеспечить реализацию этого права с учетом общественных потребностей.
 4. В воспитательной работе с осужденными /судимыми/ используются как общие, так и специфические организационно-правовые формы привлечения к труду. Общая форма предусмотрена в настоящее время для судимых, осужденных к высылке. К ней прилагается такая, при которой исправительно-трудовое законодательство "дублирует" общие нормы законодательства, распространяющиеся на осужденных, конкретизируя права и обязанности государственного органа /ссылка/.
- Усиление специфики организационно-правовой формы привлечения осужденных к труду происходит по мере детализации нормативных основ исполнения уголовного наказания.

В дополнение к общим организационно-правовым формам могут быть специально установлены: сроки, в течение которых осужденный сам должен выбрать место работы; запрет увольнять его с работы или специальный порядок увольнения; возможность избрания места работы осужденного за него; некоторые специфические черты порядка труда осужденного.

Представляется, что во всех рассмотренных случаях такие предписания, хотя и способны в некоторой степени ограничивать субъективные права осужденных, тем не менее не являются уголовно-карательными правоограничениями. В связи с этим, видимо, встает вопрос об уточнении карательного содержания лишения свободы и исправительных работ. Кроме того, по нашему мнению, не все возможности организационно-правовой формы воспитательных мер в полной мере используются советским исправительно-трудовым законодательством.

5. В связи с предстоящей новой кодификацией советского исправительно-трудового /уголовно-исполнительного/ законодательства и тенденцией к усилению воспитательного значения наказаний, не связанных с лишением свободы, представляется целесообразным внести некоторые дополнения в правовые нормы:

Предусмотреть в законе правило, что высланный /ссылный/ обязан в месячный срок с момента прибытия к месту жительства /ссылки/ поступить на работу и добросовестно трудиться. Место и вид работы высланный /ссылный/ избирает по своему усмотрению.

При условном осуждении, условно-досрочном освобождении и так называемых "разовых" наказаниях предусмотреть возможность возложения судом на осужденного /освобожденного/ обязанности в месячный срок поступить на работу и добросовестно трудиться. Видимо, в этом случае целесообразно обсудить вопрос об установлении особого порядка увольнения /с согласия органа, исполняющего наказание, общественной организации, трудового коллектива, при наличии уважительной причины и т.п./.

Это позволит, в частности, совершенствовать систему правового обеспечения воспитательного воздействия, предусмотреть в строго определенных случаях специальную ответственность за уклонение от выполнения или несвоевременное выполнение возложенных обязанностей /от мер общественного воздействия до уголовной ответственности при злостном, несмотря на все принятые меры, уклонении от воспитательного воздействия/.